

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PT.TIGARAKSA SATRIA TBK  
DI SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen



Oleh:

NITA ISMALASARI  
1012010083 / FEB / EM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL 'VETERAN'  
JAWA TIMUR  
2014

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PT.TIGARAKSA SATRIA TBK  
DI SURABAYA

Disusun Oleh :

NITA ISMALASARI  
1012010083 / FEB / EM

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
Pada tanggal 30 April 2014

Pembimbing  
Pembimbing Utama

Tim Penguji :  
Ketua

Dra. SULASTRI IRBAYUNI, MM  
NIP. 196206161989032001

Drs. EC. GENDUT SUKARNO, MS  
Sekretaris

Dra. EC. MEI RETNO . A, MSi  
Anggota

Dra. SULASTRI IRBAYUNI, MM

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur. SE, MM  
NIP. 196309241989031001

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
DAFTAR LAMPIRAN .....	v
ABSTRAKSI .....	vi

## BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Manfaat Penelitian .....	9

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu .....	11
2.2 Landasan Teori .....	12
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2.2 Kepemimpinan.....	13
2.2.2.1 Gaya Kepemimpinan .....	17
2.3 Motivasi .....	19
2.3.1 Pengertian Motivasi .....	19
2.3.2. Teori Motivasi .....	24
2.4 Kinerja .....	28
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	28
2.4.1.1 Aspek-Aspek Yang Dinilai Dalam Kinerja ...	31

2.4.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	31
2.4.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan ....	34
2.4.1.4 Sistem Penilaian Kinerja Karyawan .....	36
2.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ...	36
2.6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	38
2.7. Kerangka Konseptual .....	39
2.8. Hipotesis .....	39

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	40
3.1.1. Definisi Operasional.....	40
3.1.2. Pengukuran Variabel .....	42
3.2 Teknik Pengambilan Sampel .....	43
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.3.1. Jenis data.....	46
3.3.2. Pengumpulan Data .....	46
3.4. Teknik Analisis Dan Uji Hipotesis .....	45
3.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	45
3.4.1. Uji Reliabilitas .....	45
3.5. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis .....	46
3.5.1. Teknik Analisis .....	46
3.5.1.1. Cara Kerja PLS .....	47
3.5.1.2. Model Spesifikasi PLS .....	48
3.5.1.3. Langkah-Langkah PLS .....	48

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	63
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian .....	65
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	65
4.2.2. Deskripsi Hasil Penelitian .....	66
4.2.2.1. Deskripsi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	67
4.2.2.2. Deskripsi Motivasi ( $X_2$ ) .....	68
4.2.2.3. Deskripsi Kinerja Karyawan (Y) .....	69
4.3. Analisis Data.....	70
4.3.1. Model Pengukuran PLS .....	70
4.3.2. Uji Outer Model (A Measurement Model) .....	71
4.3.3. Average Variance Extracted (AVE) .....	73
4.3.4. Composite Reliability .....	73
4.3.5. Outer Weights (Mean, STDEV, T-Values) .....	74
4.3.6. Uji Inner Model (A Structural Model) .....	76
4.4. Pembahasan .....	78
4.4.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	78
4.4.2. Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	79

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	81
5.2. Saran.....	81

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Pengiriman Barang Tahun 2010-2012 .....	6
Tabel 1.2. Data Absensi Karyawan Tahun 2010-2012 .....	7
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Masa Kerja.....	66
Tabel 4.3. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan .....	67
Tabel 4.4. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Motivasi .....	68
Tabel 4.5. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan ...	69
Tabel 4.6. Outer Loading .....	71
Tabel 4.7. Average Variance Extract (AVE).....	73
Tabel 4.8. Composit Reability .....	74
Tabel 4.9. Outter Weights .....	74
Tabel 4.10. R-Square .....	76
Tabel 4.11. Inner Weight.....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1.	Langkah- Langkah Analisis PLS .....	48
Gambar 4.1.	Jalur PLS .....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Hasil Tanggapan Responden

Lampiran 3 : Hasil Pengolahan Data



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan berkat-Nya yang diberikan kepada penyusun sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk Di Surabaya”.

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spirituil maupun materil, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur. SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar. MM, MS selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra. Sulastri Irbayuni. SE, MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan skripsi sehingga peneliti bisa merampungkan tugas skripsinya.
5. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Kepada kedua Orangtuaku yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil.
7. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa apa yang telah disusun dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu peneliti sangat berharap saran dan kritik membangun dari pembaca dan pihak lain. Akhir kata, Peneliti berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Surabaya, April 2014

Peneliti

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PT. TIGARAKSA SATRIA TBK  
DI SURABAYA

Oleh :

Nita Ismalasari

Abstraksi

Penelitian ini dilakukan di PT. Tigaraksa Satria Tbk. Berdasarkan data pengiriman barang PT.Tigaraksa Satria Tbk Surabaya mengalami penurunan selama tahun 2010 hingga tahun 2012. Hal ini mengindikasikan gaya kepemimpinan yang dimiliki dan diterapkan oleh pimpinan belum sesuai dengan harapan karyawan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan terhadap perubahan-perubahan kondisi internal perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk di Surabaya.

Data yang digunakan adalah data primer yaitu data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan karyawan tetap Central Warehouse PT.Tigaraksa Satria Tbk Surabaya yang berjumlah 74 orang. Skala pengukuran yang digunakan adalah likert dengan teknik pengukuran dengan jenjang 1-5. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel didasari didasarkan pada pedoman ukuran sampel untuk analisa PLS yang menyatakan bahwa Sample Size kecil 30 – 50 atau sampel besar lebih dari 200. Teknik analisis yang digunakan adalah PLS untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk di Surabaya.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk di Surabaya, sedangkan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk di Surabaya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah memberikan pengaruh yang besar terhadap laju pertumbuhan perekonomian dunia, termasuk perekonomian Indonesia. Berbagai informasi dan segala sumber berita tentang potensi – potensi di bidang sosial maupun alam sudah dapat diakses oleh negara – negara lain. Terlebih dengan adanya manfaat dari era globalisasi tersebut memberikan peluang bisnis bagi para pelaku perindustrian di segala bidang sehingga menimbulkan persaingan yang semakin kompetitif. Namun untuk mendapatkan manfaat dan peluang bisnis tersebut maka setiap pelaku industri yaitu perusahaan-perusahaan di bidang tersebut dituntut untuk dapat memberikan upaya terbaik baik internal perusahaan seperti menghasilkan produk yang berkualitas, kecepatan dan ketepatan waktu dalam pemenuhan ketersediaan produk di pasar, penentuan kuantitas serta jabatan karyawan yang tepat, bahkan hingga kelayakan produk yang ditawarkan di pasar maupun di eksternal perusahaan yaitu yang berhubungan secara langsung dengan konsumen atau pelanggan yaitu layanan kepada konsumen ataupun pelanggan. Oleh karena itu setiap perusahaan membutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas dan memiliki semangat kerja yang tinggi dengan penuh tanggungjawab.

SDM merupakan elemen yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada SDM perusahaan itu sendiri yaitu seluruh manusia yang ada dan terlihat dalam kegiatan suatu perusahaan sebagai pelaksana mulai dari level yang paling bawah hingga level yang paling atas dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun untuk menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki semangat kerja yang tinggi dengan penuh tanggungjawab bukan suatu proses yang mudah dan biasanya perusahaan membutuhkan waktu sekitar dua sampai tiga bulan untuk memberikan pelatihan pra kerja.

Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terstruktur dan tepat guna serta sasaran yang dapat dilaksanakan dalam waktu sesingkat – singkatnya dengan harapan perusahaan dapat memiliki SDM yang sesuai dengan harapan dan tuntutan atas tujuan perusahaan agar dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Robbins, 1996).

Masalah dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan masalah utama bagi perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah komponen yang terpenting bagi perusahaan untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri sehingga barang jasa yang dihasilkan dapat menciptakan kepuasan kepada konsumen. Kinerja karyawan yang rendah atau tidak dapat memberikan kontribusi yang baik dalam bekerja dan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan sering menjadi penyebab utama yang menyebabkan masalah bagi produktivitas suatu perusahaan. Prawirosentoro (dalam Biatna Dulbert Tampubolon, 2007: 106-115) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dengan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki peranan penting dalam menjalankan segala aktifitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Kekeliruan dan kesalahan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dapat disebabkan oleh beberapa faktor penting namun sering diabaikan atau tidak terlalu diperhatikan oleh para pimpinan seperti penjelasan serta arahan dari pimpinan kepada karyawannya tidak tersampaikan dengan baik dan jelas, serta hubungan kerja yang terlalu tertutup dan terbatas

antara pimpinan dan karyawan tidak dapat menyampaikan kritik dan saran, bertanya tentang masalah yang dihadapi saat melaksanakan pekerjaan, dan yang mengurangi semangat kerja karyawan. Faktor – faktor tersebut dapat menimbulkan situasi kerja yang tidak kondusif karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karyawan tentang bentuk dan metode kerja serta hubungan kerja yang terlalu tertutup antara pimpinan dan karyawan. Seharusnya seorang pemimpin harus memiliki dan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda – beda dan dalam situasi dan kondisi yang berbeda – beda pula agar dapat menyesuaikan perubahan situasi dan kondisi baik pada internal perusahaan yaitu dalam perusahaan maupun pada eksternal perusahaan yaitu pasar. Hal ini sesuai dengan teori Path Goal (Miftah Thoha, 2007: 42) yang menyebutkan kepemimpinan memiliki empat gaya kepemimpinan yaitu directive, supportive, participative, dan achievement. Pemimpin yang efektif mampu menganalisa dan menggunakan keempat gaya kepemimpinan tersebut pada situasi dan kondisi yang berbeda untuk mengatasi perubahan – perubahan yang terjadi di internal maupun di eksternal perusahaan. Gaya kepemimpinan yang situasional ini sesuai untuk karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda – beda. Flippo (1994) dalam Nurjanah (2008:39) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan – kepentingan organisasi atau personalia guna mengejar sasaran. Sehingga mutu produk yang mereka hasilkan, ketepatan waktu dalam penyediaan produk dipasar, penempatan jabatan, dan kelayakan produk serta kualitas layanan kepada konsumen dapat diwujudkan dengan baik dan terus meningkat. Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan sehingga diterimannya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya (Eka Nuraini, 2004: 68). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik dapat diwujudkan jika pimpinan dapat memberi motivasi yang

tepat dan pimpinan dapat memiliki dan menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan serta tepat dalam situasi tertentu.

Upaya – upaya dalam meningkatkan karyawan selain gaya kepemimpinan, motivasi juga perlu diperhatikan. Dengan motivasi pemimpin dapat mendorong atau menggerakkan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu , cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kerja yang maksimal. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Robbins (2002: 225) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan kinerja karyawan dapat meningkat. Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi adalah terpenuhinya kebutuhan – kebutuhan manusia yang dapat disusun dalam hierarki kebutuhan dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi.

PT. Tigaraksa Satria Tbk Surabaya adalah salah satu perusahaan manufaktur yang berada di kota Surabaya yang bergerak sebagai agen distribusi produk makanan seperti makanan kaleng (sardines), gressfood (pururu), dan permen (yupi) serta minuman seperti susu (produgen, vitalac, lactamil, SGM, nutrilon, ovaltine) bahkan produk kotex, huggies, tissue dan lain-lain. Selain sebagai agen distribusi, PT. Tigaraksa Satria Tbk juga memiliki produk yang diproduksi sendiri yaitu susu SGM. Dalam menjalankan usahannya tersebut PT. Tigaraksa Tbk Surabaya memiliki suatu bagian yang bertanggungjawab secara keseluruhan terhadap perdistribusian yang dinamakan Central Warehouse Organization. Pada bagian ini karyawan dituntut untuk mampu memenuhi target produksi dan harapan pencapaian yang

telah ditetapkan oleh perusahaan seperti produk yang berkualitas dan layak pakai serta mampu memenuhi kecepatan dan ketepatan waktu dalam pemenuhan ketersediaan produk di pasar. Namun kinerja PT.Tigaraksa Satria Tbk Surabaya mengalami penurunan selama tahun 2010 hingga tahun 2012. Seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1  
Data Pengiriman Barang  
PT. Tigaraksa Satria Tbk Surabaya  
Tahun 2010 – 2012

Tahun	Standart Pengiriman	Barang Dikirim	Retur Pengembalian	Keterangan
2010	9.500.000	9.282.394	937.010	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
2011	10.000.000	9.295.863	965.204	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
2012	10.500.000	9.315.618	998.529	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa

Sumber : PT.Tigaraksa Satria Tbk Surabaya.

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa selama tahun 2010 hingga tahun 2012 jumlah permintaan barang-barang yang dikirim meningkat atas permintaan pasar, namun jumlah barang yang dikembalikan (retur) atas barang yang telah dikirim tersebut juga meningkat dengan karakteristik kemasan barang yang rusak dan kadaluarsa. Kondisi yang sudah kadaluarsa atau kemasan rusak digudang sering tercampur dengan barang yang layak pakai maupun pada barang-barang yang akan dikirim sehingga target barang yang harus disajikan di pasar yang ditentukan oleh produsen yaitu sebanyak 9.500.000 unit pada tahun 2010, 10.000.000 unit pada tahun 2011, dan 10.500.000 unit pada tahun 2012 tidak maksimal akibat retur tersebut. Hal ini mengindikasikan gaya kepemimpinan yang dimiliki dan diterapkan oleh pimpinan belum sesuai dengan harapan karyawan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan terhadap perubahan-perubahan kondisi internal perusahaan.



PT. Tigaraksa Satria Tbk Surabaya juga dihadapkan masalah kenaikan jumlah absensi karyawan pada bagian Central Werehouse pada tahun 2010-2012, di mana hal tersebut terlihat jika karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Untuk dapat mengetahui peningkatan jumlah absensi karyawan bagian Central Werehouse dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2  
Data Absensi Karyawan Central Werehouse  
PT. Tigaraksa Satria Tbk Surabaya  
Tahun 2010 – 2012

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah	% Tahun
			I	S	A		
2010	Januari - Juni	74	2	2	4	17 Orang	2,04%
	July - Desember	74	1	3	5		
2011	Januari - Juni	74	2	3	6	25 Orang	3,24%
	July - Desember	74	4	3	8		
2012	Januari - Juni	74	4	3	10	42 Orang	5,04%
	July - Desember	74	5	5	15		

Sumber : PT.Tigaraksa Satria Tbk Surabaya.

Dapat disimpulkan selama 3 tahun ini daftar hadir karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk Surabaya mengalami penurunan, dimana jumlah karyawan yang tidak hadir terbanyak yaitu 42 orang (5,04%) terjadi pada tahun 2012. Hal ini di indikasikan karena pimpinan yang kurang dapat mengarahkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. kurang baik yang terjadi didalam perusahaan.

Miftah Thoha (2007: 42) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya dalam bekerja. DuBrin (2005: 3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan

untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Motivasi menurut Mc. Shane dan Von Glinow (2008: 134) adalah merupakan salah satu dari empat faktor yang menggerakkan seseorang dalam berperilaku dan menunjukkan kinerjanya dan empat faktor tersebut adalah motivation, ability, role perception, and situational factors of individual behavior and result (MARS Model). Sujak (dalam Ermayanti, 2001: 3) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

Dalam penelitian ini peneliti membatasi hanya pada bagian Central Warehouse Organization PT.Tigaraksa Satria Tbk di Surabaya. Atas dasar uraian tersebut diatas, maka diajukan penelitian ini dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk Di Surabaya”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk di Surabaya ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk di Surabaya ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk di Surabaya.
- b. Untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk di Surabaya.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian yang penulis lakukan antara lain :

- a. Memberikan sumbangan ide dan pemikiran pada PT. Tigaraksa Satria Tbk di Surabaya.
- b. Memberikan informasi dan dapat memacu pihak lainnya yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut.